



LSU samlar Sveriges ungdomsorganisationer för att gemensamt förbättra förutsättningarna för ungas organisering, i Sverige och i världen.

## Remissvar avseende slutbetänkande om Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen *Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021: 94)*

### Inledning

LSU – Sveriges ungdomsorganisationer tackar för möjligheten att inkomma med remissvar avseende slutbetänkande om Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen *Ett utökat skydd mot diskriminering* (SOU 2021: 94). LSU är landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer och samlar 84 medlemsorganisationer och totalt 650 000 barn och ungdomar i vår paraplyorganisation. Vi är den samlade rösten för barn och ungdomars folkrörelse - ungdomsrörelsen.

Detta remissvar har arbetats fram gemensamt med våra medlemsorganisationer *Rädda Barnens ungdomsförbund, Röda Korsets ungdomsförbund samt RFSL Ungdom*. Detta är ett samlat svar på slutbetänkandet där deras särskilda kompetens i diskrimineringsfrågor har varit en viktig utgångspunkt. Därtill har ett flertal av våra medlemsorganisationer valt att skriva under remissvaret, se undertecknanden i slutet av dokumentet.

### Generella ståndpunkter

Undertecknande tillstyrker samtliga förslag i slutbetänkandet, men önskar nyansera förslagen med infallsvinklar som vi känner missats eller bortsetts. Utöver våra kommentarer på specifika författningsförslag som kan läsas nedan, vill vi peka på några övergripande synpunkter gällande process och utgångspunkt för analys.

I slutbetänkandet nämns den referensgrupp med representanter från det civila samhället som fått ge input till utredningens arbete. De nämnda organisationerna har både sakkunskap och relevans i frågorna, men ställer oss frågande till varför inga barn- och ungdomsorganisationer har konsulterats i utredningen. Detta trots att unga nämns 24 gånger i slutbetänkandet.

Vi är besvikna över att utredningen inte har lyssnat in barns egna röster och hade velat se en djupare barnkonsekvensanalys av förslagen. Slutbetänkandet framlyfter att utredningen ska beakta barnrättsperspektivet utifrån FN:s konvention om barnets rättigheter, trots detta ägnas endast ett kort stycke om förslagets konsekvenser gentemot denna nämnda konvention som nu blivit lag i Sverige.

Slutbetänkandet utgår från de sju diskrimineringsgrunder som finns reglerade i diskrimineringslagen. I slutbetänkandet riktas ett särskilt fokus mot unga kvinnors utsatthet. Även då vi anser att detta är en berättigad grupp att titta närmare på så upplever vi en snedfördelning av denna grupps utsatthet till förmån för andra grupper som utsätts för diskriminering. Vi ser också brister i själva diskrimineringslagen som inte har utforskats vidare, som vi tydliggör i vårt svar på författningsförslagen.

---

#### LSU – Sveriges ungdomsorganisationer

Gammelgårdsvägen 38, SE-112 64 Stockholm, Sweden

Postadress: LSU / Box 121 32 / 102 24 Stockholm

Tel: +46 (0)8 672 66 70 / [www.lsu.se](http://www.lsu.se)



LSU samlar Sveriges ungdomsorganisationer för att gemensamt förbättra förutsättningarna för ungas organisering, i Sverige och i världen.

## Kommentarer på författningsförslag

Utredningen har haft tre deluppdrag. I denna del lyfter vi fram våra svar på de åtgärder som utredningen presenterar utifrån dessa deluppdrag.

### 1. Ta ställning till om det behövs åtgärder för att stärka skyddet mot diskriminering i de fall där det saknas en identifierbar skadelidande

Förslag:

*Utredningen föreslår därför att en ny bestämmelse införs i 4 kap. DL för att utöka skyddet inom de samhällsområden som omfattas av 2 kap. DL. Förslaget innebär att det ska vara möjligt att förhindra spridning av uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning om en person eller en grupp av personer som har samband med en diskrimineringsgrund från någon som har en ledande ställning i verksamheten eller organisationen. Utredningens förslag innebär att ett nytt begrepp missaktning, införs i DL.*

Vårt svar: Vi tillstyrker förslagen.

Idag är det inte ett brott mot diskrimineringslagen att uttrycka sig nedsättande eller generaliserande mot grupper som inte finns representerade i rummet. Det innebär till exempel att en lärare kan tala nedsättande om transpersoner, samer eller personer med funktionsnedsättningar utan att det får några följder om inte en person som själv tillhör någon av de grupperna hör och reagerar. Det finns flera problem med.

Unga som är vana vid att drabbas av jargonger eller direkt diskriminerande uttalanden har generellt ett lägre förtroende för samhällets institutioner. Det gör dem mindre benägna att uppmärksamma problemen, eftersom det finns en låg förväntan om att det leder till förändring eller upprättelse. Det kan också bero på att de vid en anmälan behöver röja sin identitet genom att avslöja att de tillhör gruppen som uttalandet gäller. Dessutom är personen som är skadelidande ofta i direkt beroendeställning till den som uttrycker sig kränkande, vilket särskilt drabbar grupper som generellt har mindre makt i samhället. En elev eller student kan till exempel vara beroende av att läraren efter en incident ska göra en rättvis bedömning av elevens prestationer för att få ett rättvisande betyg. En ung person som inte har varit så länge på en arbetsplats kan vara beroende av personen som uttalar sig kränkande för att få bra skift eller arbetsuppgifter. Det är därför mycket positivt om någon annan kan anmäla utan att en individ behöver erkänna sig själv som skadelidande.

Förslaget är också positivt eftersom det kan påverka sammanhang med högre risk för kränkande uttalanden eftersom det kan hanteras innan individer drabbas av problemen. Detta är inte enbart viktigt för att förhindra personligt lidande utan också för att återkommande missaktning mot grupper riskerar att förstärka kulturella beteenden och normer som förtrycker dem även utanför de rum där missaktning sker.



**LSU samlar Sveriges ungdomsorganisationer för att gemensamt förbättra förutsättningarna för ungas organisering, i Sverige och i världen.**

**Förslag:**

*Föreläggande med vite ska införas som sanktion i diskrimineringslagen (2008:567) för spridning av uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning och som har samband med en skyddad diskrimineringsgrund. Detta ska gälla uttalanden eller meddelanden från en företrädare för en verksamhet eller en organisation som omfattas av 2 kap. diskrimineringslagen.*

Vårt svar: Vi tillstyrker förslaget.

Vite är ett bra sätt att uppfylla EU-rättens krav på effektiva, avskräckande och proportionerliga sanktioner. Men för att det ska fylla sin funktion så räcker det inte att bara införa möjligheten att utdela vite. Diskrimineringsombudsmannen har idag möjlighet att framställa vitesföreläggande till nämnden mot diskriminering i andra former av diskriminering än missaktning. Men den möjligheten är i nästintill oanvänd. Nämnden mot diskriminering har bra fattat beslut om vite två gånger, första gången 2010 och andra gången 2016. Det är problematiskt om Diskrimineringsombudsmannen systematiskt hanterar diskrimineringsärenden på andra sätt eftersom de då aldrig prövas juridiskt. Utan juridiska prövningar är det svårt att veta om EU-rättens krav på effektiva, avskräckande och proportionerliga sanktioner verkligen uppfylls.

Diskrimineringsombudsmannen behöver i större utsträckning använda sig av vitesförelägganden till nämnden mot diskriminering, men för att diskrimineringsärenden oftare ska få en juridisk prövning borde regeringen överväga att låta fler institutioner begära beslut om vite från nämnden. Skolinspektionen och diskrimineringsbyråerna borde vara särskilt intressanta inför ett sådant förslag, förutsatt att de har eller får tillräckliga resurser för att också kunna utföra den sortens tillsyn som krävs inför ett föreläggande.

För att driva diskrimineringsärenden är det också viktigt att Diskrimineringsombudsmannen, och eventuella andra organisationer som dem, har tillräckliga resurser för att kunna utöva tillsyn. När tillsyn har skett och det har lett till påföljder behöver det ske en uppföljning. Idag utför Diskrimineringsombudsmannen mycket sällan, om alls, uppföljningar på tidigare tillsynsärenden. Det medför att det är svårt att säga i vilken utsträckning påföljderna får någon effekt. Därför är det också svårt att avgöra om påföljder är proportionerliga och avskräckande. Utifrån detta behöver det därmed tillsättas resurser för att Diskrimineringsombudsmannen ska kunna använda vite som sanktion på ett tillfredsställt sätt.

Enligt barnkonventionen ska Sverige möjliggöra för ett barn att vända sig till en instans och få sin sak prövad när deras rättigheter har kränkts, men svårigheterna för barnet att påtala kränkningar nationellt är idag stora. I praktiken saknas ofta sådana nationella instanser eller så är de inte tillgängliga för barnet. Systemet är idag mycket bristfälligt då det saknas en enskild instans i Sverige dit barnet kan vända sig och utkräva sina rättigheter. Därför anser vi att Sverige måste skriva under barnkonventionens tredje tilläggsprotokoll som ger barn möjlighet att lämna in klagomål till FN:s barnrättskommitté. Barn behöver kunna vända sig till en högre instans när deras rättigheter kränks och de inte haft möjlighet att få upprättelse i Sverige.



LSU samlar Sveriges ungdomsorganisationer för att gemensamt förbättra förutsättningarna för ungas organisering, i Sverige och i världen.

## 2. Föreslå hur skyddet mot diskriminering i offentlig verksamhet kan ändras för att det ska bli ett så heltäckande skydd som möjligt.

Förslag:

*Utredningen föreslår därför att diskrimineringsförbudet i 2 kap. 17 § DL ska ändras på så sätt att det omfattar åtgärder eller underlåtenhet att vidta åtgärder, i förhållande till allmänheten och inom ramen för anställningen, av den som helt eller delvis omfattas av lagen om offentlig anställning (1994:260), LOA.*

Vårt svar: Vi tillstyrker förslaget.

De organisationer som axlar myndighetsutövning eller tjänster som primärt utförs i offentlig regi behöver omfattas av diskrimineringslagen. De utöver ofta samhällskritisk verksamhet som även personer som riskerar att utsättas för diskriminering behöver känna förtroende för. Idag är förtroendet till myndigheter och samhällsinstitutioner generellt lägre hos de grupper som riskerar att utsättas för diskriminering. När tilliten till samhället brister så innebär det att grupper avstår från att nyttja de samhällsstrukturer som ska finnas till stöd för dem fullt ut. Unga som inte litar på skolan har sämre förutsättningar att arbeta tillsammans med den för att uppnå goda skolresultat. På samma sätt innebär ett lägre förtroende för andra som utövar samhällskritiska tjänster att de unga som upplever sådana brister får sämre livsförutsättningar.

En barnkonsekvensanalys på yrken där barn och unga ofta befinner sig är nödvändig eftersom barn och unga generellt sätt är en grupp i samhället som är extra utsatta på olika sätt, arbetsmarknaden är inte ett undantag. Bland annat på grund av åldersdiskriminering så säkerställs ofta ungas plats på arbetsmarknaden genom negativ särbehandling som exempelvis sänkta ingångslöner och lönetrappor utifrån ålder. I den nuvarande lagstiftningen är ålder en grund för diskriminering men det finns fler undantag från den än någon annan diskrimineringsgrund. Generellt anses det vara okej att särbehandla utifrån ålder eftersom statens rätt att reglera arbetsmarknaden anses viktigare än frihet från diskriminering. Det måste alltid ha ett "berättigat syfte", men vad som ska förstås som ett "berättigat syfte" är inte definierat i lagen. Vi menar att alla undantag från diskrimineringsförbudet urvattnar lagstiftningsskyddet. Vad som är ett "berättigat syfte" måste förtydligas i lagen. Icke-diskriminering ska alltid väga tyngre än statens arbetsmarknadspolitiska syften.

Vi vet även att papperslösa barn och unga är extra utsatta på arbetsmarknaden och hamnar lätt i farliga situationer, i form av svart anställning som skapar en extrem beroendeställning till sin arbetsgivare. Medlemmar som är aktiva i Rädda Barnens ungdomsförbund berättar om att de känner sig som slavar och ibland utsätts för sexuella övergrepp som fortgår för att de inte vågar säga ifrån då de är rädda för att bli av med sin inkomst eller i värsta fall bli utvisad.

Utöver de ovan nämnda situationerna, erfarar även föreningsmedlemmar islamofobi i sina första jobberfarenheter. Medlemmar aktiva i Rädda Barnens ungdomsförbund berättar bland annat:

*"Jag och mina svarta vänner som bär sjal har svårare att få jobb än vad mina vita vänner har." – Tjej 16 år*

LSU – Sveriges ungdomsorganisationer

Gammelgårdsvägen 38, SE-112 64 Stockholm, Sweden

Postadress: LSU / Box 121 32 / 102 24 Stockholm

Tel: +46 (0)8 672 66 70 / [www.lsu.se](http://www.lsu.se)



LSU samlar Sveriges ungdomsorganisationer för att gemensamt förbättra förutsättningarna för ungas organisering, i Sverige och i världen.

*“Ibland tänker jag att det inte är värt att söka jobb, på grund av hur jag ser ut, min hijab och mitt namn. Man ger liksom upp.” – Tjej 16 år*

*“Jag och mina vänner vi är svarta, vi är muslimer och vi känner oss inte välkomna i samhället... Mina kompisar är kriminella. Det enda vi vill ha är ett vanligt jobb och tjäna pengar, men vi får inte det. Då blir kriminalitet den enda vägen.” – Kille 17 år*

*“Vi invandrare har svårt att få jobb på grund av våra namn. Det känns jobbigt att veta inför att jag ska börja jobba.” – Tjej 13 år*

*“Under ramadan har jag upplevt extra mycket kränkningar. Bland annat på mitt jobb. Jag har tidigare blivit bedd att ta av mig min slöja. Det känns som det blev nog för dem när de såg mig fasta, det blev liksom droppen och de tappade det helt.” – Tjej 17 år*

### 3. Överväga om skyddet mot trakasserier, sexuella trakasserier och hot avseende arbetstagare, och med arbetstagare jämställda personer, behöver utvidgas.

Förslag:

Det finns enligt vår bedömning skäl att mer ingående utreda det straffrättsliga skyddet mot diskriminering. Det råder en bristande korrespondens mellan den civilrättsliga regleringen i DL och de straffrättsliga bestämmelserna om olaga diskriminering och hets mot folkgrupp i brottsbalken. Vidare omfattar brottet olaga diskriminering enbart handlingar från näringsidkare eller motsvarande, den som är anställd i allmän tjänst eller har ett allmänt uppdrag samt anordnare eller medhjälpare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning. Utredningens slutsats är att en sådan översyn inte ryms inom utredningens direktiv och föreslår därför att detta sker i särskild ordning

Vår utgångspunkt är därför att det är önskvärt att den nödvändiga förstärkningen sker såväl i DL som i arbetsmiljölagstiftningen. Det bör alltså i båda regelverken finnas ett skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier även när handlingarna utförs av tredje man. Samtidigt ligger det rättsliga ansvaret både i DL och i arbetsmiljölagstiftningen på arbetsgivaren. Det som är komplext avseende handlingar från tredje man är att arbetsgivaren inte kan utöva kontroll över dessa personer i samma utsträckning som över arbetstagare. En avvägning behöver därför ske mellan behovet av ytterligare åtgärder och arbetsgivarens faktiska möjligheter att bära ett ansvar. Utredningen föreslår också att regeringen ger Arbetsmiljöverket (AV) i uppdrag att utarbeta s.k. sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man. Dessa bör kunna utgå från de redan gällande sakföreskrifterna om kränkande särbehandling, även om de är riktade mot handlingar från arbetsgivare och andra arbetstagare.



**LSU samlar Sveriges ungdomsorganisationer för att gemensamt förbättra förutsättningarna för ungas organisering, i Sverige och i världen.**

Vårt svar:

Anmälningsbenägenheten bland de grupper som löper större risk för att utsättas för diskriminering är generellt mycket låg. Det kan dels bero på en vana av att utsättas för beteenden som är kränkande och för att förtroendet för offentliga institutioner är lägre hos dessa grupper. Men det beror också på att det är svårt att veta vart man ska vända sig med sitt diskrimineringsärende för att få hjälp med att driva det. Den enda myndighet som har möjlighet att utreda brott mot den är

Diskrimineringsombudsmannen, vilken är relativt okänd och avlägsen för många. Att facken har möjlighet att driva ärenden är det få som känner till. Dessutom har långt ifrån alla fackförbund kompetens att driva sådana ärenden eller ens ambition att skaffa sig en sådan kompetens. De byråer mot diskriminering som MUCF fördelar medel till för att driva diskrimineringsärenden och ge juridisk rådgivning är ännu mer okända. Att det är svårt att veta vart man ska vända sig när man utsätts för diskriminering i kombination med en svag tilltro till samhällets möjlighet eller intresse av att ge drabbade upprättelse leder till att allt för få anmäler lagöverträdelser.

Detta drabbar särskilt unga eftersom de fortfarande lär sig orientera sig i samhället och som generellt har mindre makt. Utredningen lyfter unga kvinnor som en utsatt grupp. Samhället bör kompensera för det genom att säkerställa så att unga har information om hur de kan anmäla diskriminering tillgängligt och genom att säkerställa att det finns särskilda resurser till stöd. Ett sätt vore att fackförbunden incitament för att arbeta mer med diskriminering på arbetsmarknaden och informera om de rättigheter man har som arbetstagare. Ett annat vore att kvalitetssäkra diskrimineringsbyråernas arbete.

Det är ett mycket stort antal diskrimineringsbyråer som arbetar med begränsade medel på mycket olika sätt. Flera byråer har inte möjlighet att bedriva domstolsprocesser utan bedriver enbart juridisk rådgivning och opinionsbildning. Vad det statliga stödet går till och resulterar i varierar mellan byråerna. Det vore därför positivt om myndigheten för samhällsskydd och beredskap fick i uppdrag att säkerställa att byråerna verksamhet håller hög kvalitet eller om regeringen på andra sätt stärker möjligheten till juridiskt stöd för personer som utsätts för diskriminering. Särskilt önskvärt är det med stöd att driva domstolsprocesser, vilket Diskrimineringsombudsmannen har gjort i begränsad utsträckning.



**LSU samlar Sveriges ungdomsorganisationer för att gemensamt förbättra förutsättningarna för ungas organisering, i Sverige och i världen.**

Förslag:

*Arbetstagares skydd mot diskriminering i form av trakasserier och sexuella trakasserier bör förstärkas i arbetsmiljölagstiftningen. Det bör ske genom att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta s.k. sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier av arbetstagare från tredje man.*

Vårt svar: Vi tillstyrker förslaget.

I delbetänkandet “Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området”, SOU 2020:79, presenterade utredningen ett förslag om ett föreskriftsråd för Diskrimineringsombudsmannen. Det är ett förslag som vi ser mycket positivt på. I det fall att arbetsmiljöverket tar fram sakföreskrifter så bör en liknande funktion konsulteras. Särskilt viktigt är det då att funktionen innehåller representanter för elev- och studentorganisationer samt andra organisationer från det unga civilsamhället som företräder ungas intressen om föreskrifterna även gäller i ungas arbetsmiljöer.

Förslag:

*Vidare bör arbetsgivaren ha en skyldighet att arbeta aktivt mot trakasserier och sexuella trakasserier även när de utförs av tredje man. Den redan gällande bestämmelsen i tredje kapitlet diskrimineringslagen om att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier bör förtydligas så att det står klart att regeringen även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man*

Vårt svar: Vi tillstyrker förslaget.

Det är välkommet att diskrimineringslagen förtydligas så att även arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man inkluderas i kraven på aktiva åtgärder hos arbetsgivarna. Utredningen lyfter särskilt att unga kvinnor utsätts för trakasserier och sexuella trakasserier i stor utsträckning. Vi vill även lyfta de berättelser som på senare tid har lyfts från vården om personer med utländskt klingande namn och annan hudfärg än vit som vittnar om att patienter har utsatt vårdpersonal för kränkande beteende utan att arbetsgivaren har ingripit eller genomfört åtgärder för att bemöta problemet.

I de bedömningar som ligger till grund för förslaget saknas ett skolperspektiv. Att införa krav på förebyggande arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man skulle potentiellt få goda effekter på ungas studiemiljö. Det skulle innebära att skolor får ett starkare krav på sig för att säkerställa att skolpersonal inte utsätts för kränkningar från elever och studenter. Det gör skolan till en tryggare plats för vuxna som tillhör grupper som oftare utsätts för diskriminering och innebär att skolor i större utsträckning behöver hantera kränkande beteenden. Detta kan bidra till att stärka positiva normer kring mångfald.

---

**LSU – Sveriges ungdomsorganisationer**

Gammelgårdsvägen 38, SE-112 64 Stockholm, Sweden

Postadress: LSU / Box 121 32 / 102 24 Stockholm

Tel: +46 (0)8 672 66 70 / [www.lsu.se](http://www.lsu.se)



**LSU samlar  
Sveriges ungdoms-  
organisationer för att  
gemensamt förbättra  
förutsättningarna för  
ungas organisering,  
i Sverige och i världen.**

**Undertecknande organisationer:**

*LSU - Sveriges ungdomsorganisationer*

*Röda Korsets Ungdomsförbund*

*Rädda Barnens Ungdomsförbund*

*RFSL Ungdom*

*Sverok*

*Sveriges Ungdomsråd*

*Fältbiologerna*

*Jagvillhabostad.nu*

*Tamam*

*Studentradion i Sverige*

*Unga med Synnedsättning*

*Tilia*

*Gröna Studenter*

---

**LSU - Sveriges ungdomsorganisationer**

Gammelgårdsvägen 38, SE-112 64 Stockholm, Sweden

Postadress: LSU / Box 121 32 / 102 24 Stockholm

Tel: +46 (0)8 672 66 70 / [www.lsu.se](http://www.lsu.se)